

LEGAL NEWS

Principales novedades de la Reforma Laboral

El 30 de diciembre de 2021 se publicó el Real Decreto Ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo.

A continuación, se presenta un resumen de las principales modificaciones realizadas en diversos artículos del Estatuto de los Trabajadores (ET) a raíz de la reforma laboral y, en los próximos días, Grant Thornton lanzará un análisis de cada una de estas materias afectadas.

1. Contratos formativos

El nuevo artículo 11 ET regula dos modalidades de **contratos formativos**. En primer lugar, el contrato de formación dual, o en alternancia trabajo y formación, el cual queda vinculado a los estudios de formación profesional (FP) o universitaria, tendrá una duración mínima de tres meses y una duración máxima de dos años, y con un tiempo de trabajo efectivo no superior al 65 por ciento, durante el primer año, o al 85 por ciento, durante el segundo. La segunda modalidad consiste en el contrato formativo para la obtención de práctica profesional, ha de concertarse dentro de los tres años siguientes a la terminación de los correspondientes estudios, tendrá una duración no inferior a seis meses ni superior a un año y se debe estar en posesión de un título universitario o de un título de grado medio o superior.

2. Contratos temporales

Queda modificado el artículo 15 del ET en materia de **contratos temporales**, de modo que se presumirán como indefinidos todos los contratos y, para concertar un contrato temporal, deberá expresarse la causa de temporalidad, las circunstancias que lo justifican y su conexión con la duración prevista.

Se suprimen los contratos temporales por obra y servicios determinados, limitándose únicamente los contratos temporales a aquellos que atiendan a circunstancias de la producción

y los que se den en situaciones de sustitución. Los primeros, tendrán una duración máxima de seis meses, ampliable por convenio hasta 12 meses, o en situaciones ocasionales, previsibles y de duración reducida, un máximo de 90 días no continuados en el año natural. Los contratos por sustitución se aplicarán para reemplazar a una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo, para completar la jornada reducida por otra persona trabajadora, y para la cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción.

3. Fijos-discontinuos

La nueva regulación de los **contratos fijos-discontinuos** del artículo 16 ET supone la desaparición de la distinción entre los contratos fijo-periódicos y los fijo-discontinuos, y con ella queda concretado el objeto de este tipo de trabajos, su naturaleza estacional o su vinculación a actividades productivas de temporada. Este nuevo artículo regula también la posibilidad de que puedan desarrollarse a través de la contratación fija-discontinua las actividades realizadas al amparo de contratos mercantiles o administrativas.

4. Contratas o subcontratas

Queda añadido un nuevo apartado 4.2.6 ET, por medio del cual, se exige la aplicación a las empresas contratistas del convenio colectivo del sector de la actividad ejecutada en la **contrata o subcontrata**, con independencia del objeto social, salvo que exista otro convenio sectorial aplicable.

5. Negociación colectiva

En materia de **negociación colectiva** la nueva redacción del artículo 84.2 ET establece que la regulación de las condiciones de los convenios de empresa no tendrá prioridad sobre los convenios sectoriales, sobre la cuantía del salario base y de los complementos salariales, incluidos los vinculados a la situación y resultados de la empresa.

Por otro lado, se modifica el artículo 86 ET, de manera que vuelve la ultraactividad indefinida de los convenios colectivos y, transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo, en defecto de pacto, y finalizado el proceso de negociación sin acordarse un nuevo convenio, se mantiene la vigencia del anterior.

6. ERTES ETOP y Fuerza Mayor

Se incluye y unifica parte de la legislación surgida a raíz de la normativa COVID-19, introduciendo mecanismos de flexibilización, tanto para el ERTE ETOP como para el de Fuerza Mayor. Las principales medidas que recoge el nuevo artículo 47 ET son: la reducción de plazos para solicitar los ERTES, el establecimiento de la posibilidad de la prórroga del expediente con acuerdo de la comisión negociadora, el desarrollo de la reducción de jornada y la solicitud de informe preceptivo de la ITSS para los ERTES de fuerza mayor o el mantenimiento de empleo vinculado a la sanción por incumplimiento asignado a cada persona trabajadora frente a la cual se haya incumplido este requisito.

Asimismo, se crea el llamado “Mecanismo Red” de Flexibilidad y Estabilización del Empleo, que podrá ser activado por el Consejo de Ministros y permitirá a las empresas la solicitud de medidas de reducción de jornada y suspensión de contratos de trabajo, incluyendo un fondo para la financiación de prestaciones y exenciones de cotizaciones a la Seguridad Social y costes de formación.

Esta reforma entró en vigor de forma general el día siguiente de su publicación, a excepción de las modificaciones relativas a contratos temporales, formativos y de fijos-discontinuos que entrarán en vigor a los tres meses de su publicación, el 30 de marzo de 2022, y para los que se ha previsto un régimen transitorio.

Si lo desea, puede acceder al contenido completo de la ley a través del [siguiente enlace](#).

Para más información:

Oficina de Barcelona

Avenida Diagonal, 615, 10º.
08028
T. +34 93 206 39 00

Clara Borrás

Asistente de Asesoría jurídica
laboral
Clara.borras@es.gt.com
T. +34 93 206 39 00

Alba Conde

Asociada Senior de Asesoría
jurídica laboral
Alba.conde@es.gt.com
T. +34 93 206 39 00

María Rovira

Asociada Senior de Asesoría
jurídica laboral
María.rovira@es.gt.com
T. +34 93 206 39 00